

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi terhadap kinerja PT. MJT dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden mengenai komitmen organisasional termasuk dalam kategori tinggi. Tanggapan responden mengenai kompensasi termasuk dalam kategori tinggi. Tanggapan responden mengenai kinerja termasuk dalam kategori tinggi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja.
3. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara kompensasi terhadap kinerja
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional dan kompensasi terhadap kinerja.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat, maka saran yang dapat dikemukakan adalah:

1. Saran bagi perusahaan:
  - 1.1 Komitmen organisasional termasuk dalam kategori yang tinggi dan sangat mempengaruhi kinerja. Karena itu komitmen

organisasional perlu untuk dipertahankan dan semakin di tingkatkan dengan cara:

- a) Mengikut sertakan karyawan dalam pembuatan keputusan.
- b) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan mereka.
- c) Memberikan rewards atas prestasi yang telah dicapai.
- d) Mengikut sertakan karyawan dalam seminar-seminar yang dapat meningkatkan komitmen organisasional.
- e) Melakukan kegiatan-kegiatan diluar perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasional, misalnya: melakukan jamuan makan malam di acara ulang tahun perusahaan, mengadakan acara piknik gratis bersama seluruh karyawan.

1.2 Kompensasi termasuk dalam kategori yang tinggi namun tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan. Karena itu kompensasi perlu untuk ditinjau kembali dengan cara:

- a) Perlu dilakukan peninjauan ulang mengenai struktur dan besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- b) Perlu dilakukan survey gaji yang berlaku di pasar.
- c) Perlu dilakukan survey kompensasi terhadap perusahaan lain yang sejenis.
- d) Perlu adanya penyesuaian tunjangan yang diberikan karyawan.

2. Saran bagi penelitian selanjutnya:

Bagi penelitian yang akan datang perlu ditambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, misalnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja.